



# Croissance et cohésion en Europe. Des enjeux pour l'entreprise posés par l'économie de la connaissance

Marcus Dejardin

## ► To cite this version:

Marcus Dejardin. Croissance et cohésion en Europe. Des enjeux pour l'entreprise posés par l'économie de la connaissance. 2006, pp.389-398. halshs-00122850

**HAL Id: halshs-00122850**

**<https://shs.hal.science/halshs-00122850>**

Submitted on 5 Jan 2007

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **6èmes Journées d'Etudes du Pôle Européen Jean Monnet**

Institut Droit et Economie des Dynamiques en Europe  
Faculté de Droit-Economie-Administration

**Université de Metz**

29 & 30 novembre 2005

### **Croissance et cohésion en Europe. Des enjeux pour l'entreprise posés par l'économie de la connaissance**

Marcus Dejardin

Chargé d'enseignement visiteur et Chercheur  
Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix  
Faculté des Sciences économiques, sociales et de gestion  
Rempart de la Vierge, 8,  
B - 5000 Namur  
Mél.: [marcus.dejardin@fundp.ac.be](mailto:marcus.dejardin@fundp.ac.be)  
Téléphone : ++ 32 81 72 48 28  
Télécopie : ++ 32 81 72 48 40

#### *Résumé*

*Après avoir brièvement mis en exergue quelques unes des raisons pour lesquelles la connaissance est devenue une préoccupation économique majeure, la contribution discute plus précisément les enjeux posés à l'entreprise. Cette discussion porte sur deux points en particulier. D'abord, il s'agit de considérer les effets attendus du contexte de l'économie de la connaissance sur la localisation et sur l'organisation de la production. Ensuite, la question de la politique salariale de l'entreprise est examinée. La dispersion salariale pourrait constituer un moyen de stimuler la performance des firmes et de limiter les risques liés aux asymétries d'information et les pertes de substance suite au départ du capital humain de l'entreprise. Des recherches complémentaires devraient être menées à ce propos.*

*Mots-clefs : économie de la connaissance, asymétrie d'information, politique de l'entreprise.*

## 1. Introduction

A l'issue du Conseil européen qui s'est tenu à Lisbonne en mars 2000, l'Union européenne s'est engagée à devenir, au cours de la décennie, « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde »<sup>1</sup>. Une stratégie a été définie pour parvenir à la réalisation de cet objectif. Cinq années plus tard, l'économie européenne apparaît confrontée à de sérieuses difficultés : ralentissement très net de la croissance, pertes d'emplois, déficits budgétaires accentués d'Etats-membres, dont la France, avec l'émergence de quelques craintes quant à une remise en cause du Pacte de stabilité et de croissance<sup>2</sup>, voire davantage. Aussi, certains n'hésitent guère à parler d'échec de la stratégie de Lisbonne<sup>3</sup>. A cela vient s'ajouter un malaise social et politique endémique qui, pour certains observateurs, a été révélé à l'occasion de la discussion publique du projet de Traité pour une Constitution européenne.

C'est dans ce contexte ardu et cependant ouvert que le projet européen demeure un objet de discussion dans les agoras nationales et européennes. La communication entend contribuer au débat en apportant un éclairage à partir de *l'analyse micro- et mésoéconomique* sur quelques enjeux posés par l'économie de la connaissance. Elle s'attache plus particulièrement aux enjeux pour l'entreprise. En cela, le texte se situe clairement à la suite des travaux de diagnostic et de propositions normatives, préparatoires ou ayant suivi le sommet de Lisbonne, et s'efforce modestement d'apporter son écot à la réflexion.

Après avoir brièvement mis en exergue quelques unes des raisons pour lesquelles la connaissance est devenue une préoccupation économique majeure, nous discuterons plus précisément les enjeux posés à l'entreprise. Cette discussion portera sur deux points en particulier. D'abord, il s'agira d'examiner les effets attendus du contexte de l'économie de la connaissance sur la localisation et sur l'organisation de la production. Nous traiterons ensuite de la question de la politique de rémunération de l'entreprise.

## 2. Pourquoi la connaissance est-elle devenue une préoccupation économique majeure ?

Avec l'investissement dans le capital physique incorporant le progrès technique et l'investissement public, l'innovation, la R&D et le développement/perfectionnement des savoirs et des compétences participent complémentirement au soutien de la croissance économique. Leurs effets sur la productivité des facteurs sont au coeur de l'explication apportée par les théories de la croissance endogène. Cela étant, la production et l'application de nouvelles connaissances deviennent aussi de plus en plus directement valorisables (commercialisables) et une question essentielle devient celle de leur appropriabilité.

---

<sup>1</sup> Presidency Conclusions. Lisbon European Council, March 23 and 24, 2000.  
[http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100-r1.en0.htm)

<sup>2</sup> Parlement européen, Programme législatif et de travail de la Commission (2005), Débat du jour, 24 février 2005.  
<http://www2.europarl.eu.int/omk/sipade2?PUBREF=-//EP//TEXT+PRESS+DN-20050224-1+0+DOC+XML+V0//FR&LEVEL=2&NAV=S#SECTION1>

<sup>3</sup> Institut Montaigne, *Cinq ans après Lisbonne, comment rendre l'Europe compétitive*. Novembre 2004.  
<http://www.institutmontaigne.org/pdf/lisbonne2004.pdf>

Pour l'entreprise, l'économie de la connaissance signifie que sa valeur économique est désormais étroitement liée aux savoirs, aux compétences et aux capacités créatrices et innovatrices du personnel qu'elle emploie. En outre, des sources de la valeur économique de l'entreprise peuvent être identifiées au travers de ses parties prenantes, comprises au sens le plus large (fournisseurs, sous-traitants, clients) ainsi que dans sa capacité à mobiliser contractuellement les ressources nécessaires à (ou facilitatrices de) la production de connaissance et à son application dans les biens et services dont le marché reconnaîtra ultimement la valeur (Zingales, 2000). Un environnement entrepreneurial favorable à la production de connaissance participe à la compétitivité de l'entreprise particulière.

Cet état de fait peut avoir de multiples conséquences, dont certaines sont très lourdes de sens. Citons deux arguments exemplatifs susceptibles de fixer les esprits. Le premier a trait aux opérations de rachat, de fusion ou d'absorption d'entreprise.

Lorsque la valeur d'une entreprise est en grande partie incorporée dans ses actifs matériels et financiers, une opération telle que celle de son rachat par une autre firme donne aux parties concernées certaines garanties quant à la constance de la valeur de l'entreprise mesurée *ex ante* et *ex post*. L'opération ne comporte en définitive de risque que la sous- ou surévaluation de valeur. Lorsque la valeur de l'entreprise repose sur l'inventivité et l'innovation, il en va autrement et l'opérateur industriel ou financier ne peut exclure que l'entreprise qu'il acquiert ne se vide de sa substance avec le départ du personnel vers d'autres lieux à l'issue de l'opération de rachat.

Le second argument exemplatif prévient, tout au moins en partie, la réponse que l'on pourra donner à la problématique qui vient d'être évoquée. On conviendra que l'innovation connaît des environnements qui lui sont plus ou moins favorables. Dans l'économie de la connaissance, la valeur de l'entreprise dépend donc aussi de cet environnement.

Perrin (2004, pp. 13-14), citant les travaux de Gilson (1999), suggère très efficacement que ce qui fait le succès et les performances remarquables en termes d'innovation et de création de valeur de la *Silicon Valley*, comparativement à la *Route 128*, ce peut être la règle de nullité des engagements de non concurrence. « En ce qui concerne la *Route 128*, un engagement contractuel de non concurrence pour un employé vis-à-vis de son ancien employeur – ce qui est fréquent dans le Massachusetts – peut parfaitement être sanctionné. La conséquence est la suivante : tout employé qui quitte sa firme ne peut faire bénéficier la nouvelle firme qui l'emploie (ou qu'il fonde) de la partie potentiellement innovante de la connaissance valorisable qu'il a pu développer précédemment. Ainsi est détruit l'essentiel du mécanisme à la base des innovations non volontaires. La connaissance développée dans le passé ne peut plus être recombinaisonnée avec les connaissances spécifiques à la nouvelle firme, et la quantité de nouvelles opportunités de profit s'en trouve donc réduite. (...) Dans la *Silicon Valley*, il en est tout à fait différemment dans la mesure où, pour des raisons historiques particulières, un engagement contractuel de non concurrence ne peut être juridiquement sanctionné. La Section 16600 du Code Californien des Affaires et des Professions stipule que "chaque contrat par lequel toute personne est empêchée de s'engager dans une profession, un commerce légaux, ou affaire de toute sorte est [...] nul". Les exceptions statutaires, très peu nombreuses, n'ont rien à voir avec les clauses de non concurrence des anciens employés. Par ailleurs, la Cour Californienne a donné l'interprétation la plus large de la Section 16600. Les employés de la *Silicon Valley*

connaissent très bien cette règle (ainsi que les employeurs), et peuvent donc sans incertitude transmettre leurs connaissances développées chez leurs anciens employeurs, dans le cadre de leur travail dans leur propre firme ou celle de leur nouvel employeur ».

Ainsi, les règles qui limiteraient le risque de voir les entreprises se vider de leur substance à la suite du départ de leur personnel limiteraient également le potentiel innovateur de la firme et par là, sa valeur. L'économie de la connaissance confronte donc le chercheur et les responsables d'entreprise à des problématiques riches de conséquences.

### **3. Politique entrepreneuriale en matière de connaissance et de production de valeur**

Deux questions sont plus particulièrement examinées : d'abord, celle de l'organisation de la production et des contours de l'entreprise, y compris dans sa dimension spatiale, face au problème grandissant directement lié à l'économie de la connaissance qui est celui de l'appropriation des gains liés à l'innovation ; ensuite, la question de la politique de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines et de motivation salariale dans une économie où le capital humain est reconnu comme étant le facteur de production et la source de création de richesses de premier plan.

Ainsi que l'a suggéré Audretsch (1995), l'analyse de la capacité d'innovation d'une industrie peut gagner à être menée au niveau de l'individu porteur de projet innovant plutôt qu'au niveau de l'entreprise. La raison fondamentale en est l'asymétrie d'information pouvant exister entre le porteur-innovateur et les responsables de firmes existantes quant à la faisabilité et aux retombées financières du projet. Audretsch et Thurik (2000) et Audretsch (2006) font de cette asymétrie l'un des moteurs de la création d'entreprise. Le problème grandissant de l'appropriation des gains liés à l'innovation dans le contexte de la globalisation et de l'émergence de l'économie de la connaissance conduirait de plus en plus d'individus porteurs d'un projet innovateur à créer leur propre entreprise plutôt qu'à développer leur projet au sein d'une entreprise existante. Dès lors que le porteur-innovateur ne peut bénéficier d'un juste retour de sa contribution à la valeur ajoutée de la firme qui l'emploie, celui-ci est incité à créer sa propre affaire et à réunir autour de lui les facteurs nécessaires à la valorisation de son idée entrepreneuriale<sup>4</sup>.

Des auteurs ont examiné l'incidence de facteurs territoriaux sur les processus d'innovation et ont défini les concepts de « learning economy » et de « learning region » (Maillat et Kebir, 1999 ; voir aussi Johnson et Lundvall, 1994, Lundvall, 1996). Selon ces auteurs, le succès économique de certaines régions peut partiellement se comprendre au travers d'une série d'avantages dont la composante spatiale n'est pas absente. Ainsi, la concentration de firmes sur le territoire favoriserait les rapports de coopération et faciliterait l'échange d'informations tacites qui accompagnent très régulièrement le développement de projets innovateurs. La proximité limiterait notamment l'erreur dans la recherche des meilleurs intrants. Elle induirait de nombreuses réductions dans les coûts de transaction et stimulerait le jeu d'externalités positives. Elle renforcerait les processus d'apprentissage. Dans un contexte où la connaissance (et le facteur humain) devient une source quasi incontournable d'avantages comparatifs, la proximité permettrait de renforcer sa capitalisation (Maillat et Kebir, 1999). Des régions apparaissent plus innovantes que

---

<sup>4</sup> La création d'entreprise est elle-même sujette à conditions, dont certaines sont également associées au problème d'asymétrie d'information. Que l'on pense notamment au financement de l'entreprise et à la prise de risque à laquelle consentent les *venture capitalists*. La question de l'existence de sources de capital-risque n'est pas traitée ici.

d'autres et cette différenciation trouverait une explication dans l'organisation de l'espace (Feldman, 1994).

Une fois rapprochés, les arguments précités – relatifs à l'innovation et au problème d'appropriation, d'une part ; à l'innovation et au territoire, d'autre part – nous amènent à penser qu'il existerait une relation favorable entre la concentration géographique des activités, l'innovation et les dynamiques entrepreneuriales mesurées au travers de la création d'entreprises.

Dans ce contexte, le porteur-créditeur comme l'entreprise existante ont une double préoccupation : d'abord, celle de la localisation dans l'environnement territorial susceptible de maximiser la probabilité de succès et de contribuer durablement à leur dynamisme entrepreneurial ; ensuite, celle de la configuration même de leur organisation (logique interne versus externalisation). L'époque ne semble guère être propice aux grandes intégrations verticales et à l'exploitation interne des rendements d'échelle. Voit-on pour autant s'éloigner le spectre d'une organisation de la production et de l'innovation qui serait celle de professionnels et de laboratoires contrôlés par des compagnies de grande taille, elles-mêmes dirigées par des gestionnaires ? Cette vision était pourtant celle privilégiée ultimement par Joseph Schumpeter dans « Capitalisme, Socialisme et Démocratie » (Schumpeter Mark II), par « opposition » aux idées soutenues par le jeune Schumpeter (Schumpeter Mark I).

Soutenir la croissance économique, c'est certes investir dans l'éducation et la formation. Mais ce serait aussi donner aux individus talentueux du point de vue de l'économie de la connaissance, les incitants à la création de richesses, c'est-à-dire reconnaître leur contribution productive à leur juste valeur.

Ce faisant se crée un enjeu pour l'entreprise qui se résume à définir les incitants individuels suffisants sans compromettre la cohésion sociale. Ainsi, le débat « dispersion salariale versus cohésion » qui a déjà fait l'objet d'études de type macroéconomique peut-il être porté au sein même de l'entreprise.

Du point de vue macroéconomique, l'attention se concentre sur les conditions résultant de négociations (inter)professionnelles, plus ou moins centralisées, et prévalant dans la détermination de la rémunération du facteur travail. L'examen porte alors sur l'incidence de la *concentration/dispersion des revenus du travail mesurée de manière intra- et intersectorielle*.

Le facteur capital s'investit prioritairement dans les entreprises et secteurs industriels dont la profitabilité attendue est la plus forte. Dans une perspective macroéconomique dynamique, on relève aussi que le processus d'optimisation par l'allocation intersectorielle du facteur capital devrait être facilité si les disparités dans les rendements nets sectoriels du capital sont fortement marquées et sont donc clairement identifiables. Une mesure des rendements nets du capital peut être donnée par le rapport entre l'excédent net d'exploitation et le stock de capital. L'argument consiste alors à soutenir que les rendements sont d'autant plus disparates et les secteurs porteurs sont d'autant plus identifiables que les valeurs au numérateur de chaque indicateur de rendement sectoriel découlent d'une création de richesses sectorielle totale (nette des amortissements) dont on a soustrait la rémunération du facteur travail définie comme étant le produit d'un nombre d'heures prestées et d'un salaire horaire faiblement dispersé autour de la moyenne de

salaire horaire. En s'investissant dans les secteurs industriels les plus profitables, le capital soutient une croissance économique durable et vertueuse. Ce résultat peut être plus particulièrement discuté à partir de l'expérience suédoise (depuis les années 30 jusqu'aux années 70 et la période la plus récente) (Hibbs et Locking, 2000).

La société capitaliste bénéficie de la cohésion sociale traduite en termes de concentration salariale. Cette concentration facilite en effet l'allocation intersectorielle du capital vers les secteurs les plus porteurs. La société de la connaissance pourrait bénéficier d'un relâchement de cette cohésion et de plus de dispersion des revenus pour autant que celle-ci soit l'exact miroir de la contribution différenciée des individus selon leurs talents respectifs.

Le débat « dispersion salariale versus cohésion » peut être porté au sein même de l'entreprise. A titre illustratif, davantage de dispersion salariale dans l'entreprise peut être la réponse adéquate à la problématique des incitants individuels et traduire la préoccupation de donner à chacun le plus juste retour de sa contribution à la création de richesses par l'entreprise. Elle peut favoriser les effets d'imitation et stimuler la créativité et l'innovation. En revanche, la dispersion peut casser l'esprit collectif et engendrer des rivalités stériles entre les individus dans l'entreprise au détriment de ses résultats économiques<sup>5</sup>.

Relative dispersion ou concentration des rémunérations, existe-il une formule supérieure à l'autre en ce sens qu'elle conduirait à un surclassement en termes de performances économiques ? Cette question a récemment fait l'objet d'études empiriques au niveau européen. Il s'agit du projet *PIEP (Pay Inequalities and Economic Performance)* coordonné par David Marsden de la London School of Economics (2005) et réunissant des équipes universitaires française, allemande, irlandaise, italienne, espagnole, belge et du Royaume-Uni. Quels en sont les enseignements ? La synthèse des études précitées avance un effet positif de la dispersion salariale sur les performances des firmes. Cependant, la prudence est de rigueur et le résultat doit être circonscrit, notamment en fonction de l'importance de la dispersion. Les études étant encore peu nombreuses et parfois même peu probantes (Lallemand *et al.*, 2005), il apparaît que la question des effets de la dispersion salariale sur les performances des firmes doit encore faire l'objet d'un supplément de recherche avant de recevoir une réponse dont les arguments seraient satisfaisants et suffisamment éclairants.

Relative dispersion ou concentration des rémunérations, dans le contexte de l'économie de la connaissance ? Une question qui devrait donc faire l'objet de recherche complémentaire serait de voir dans quelle mesure la politique salariale de l'entreprise est capable d'induire un *intrapreneurship* et de limiter les pertes de substance associées à la sortie des meilleures compétences et des projets les plus innovants affectés par une plus grande asymétrie d'information. Le problème de l'asymétrie d'information et d'une évaluation correcte des retombées économiques pour l'entreprise et pour le porteur de projet, pris isolément, persiste quelle que soit la politique salariale de la firme. Tenir compte de l'asymétrie d'information dans la politique salariale de la firme et tenter d'en couvrir les

---

<sup>5</sup> Le lecteur intéressé par l'approfondissement de la question pourrait consulter à son avantage, outre les références citées dans le texte, Levine (1991), Lazear (1989), Lazear et Rosen (1989), ainsi que la recherche empirique de Winter-Ebmer et Zweimuller (1999).

effets impliqueraient un gaspillage de ressources qui doit être plus que compensé par les retombées positives attendues<sup>6</sup>.

## Conclusion

L'économie de la connaissance pourrait avoir pour conséquence certains changements dans le comportement de l'entreprise. La contribution s'est attachée à identifier les sources de ces changements dans deux domaines particuliers. D'une part, il y a le comportement de localisation et d'organisation de la production, avec concomitamment la recherche de l'environnement territorial susceptible de maximiser la probabilité de succès et de contribuer durablement au dynamisme entrepreneurial de l'entreprise. L'économie de la connaissance favoriserait la concentration spatiale des activités. Un écueil pour la firme serait toutefois de voir les sources de la création de valeur (ses ressources humaines) sortir de la firme pour des motifs d'asymétrie d'information et de non-respect du principe de juste retour. D'autre part, il y a la politique salariale de la firme, qui pourrait constituer un moyen de limiter les risques précédemment évoqués ; cette question devant faire l'objet d'études complémentaires. On note d'ores et déjà que le problème de l'asymétrie d'information apparaîtrait par définition irréductible à une politique salariale parfaitement individualisée.

---

## Références

- AUDRETSCH, D.B. (1995), *Innovation and Industry Evolution*. Cambridge, MA: MIT Press.
- AUDRETSCH, D.B., THURIK, A.R. (2000), "Capitalism and democracy in the 21<sup>st</sup> Century : from the managed to the entrepreneurial economy", *Journal of Evolutionary Economics*, 10, pp. 17-34.
- AUDRETSCH, D.B. (2006), "L'émergence de l'économie entrepreneuriale", *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLV, 1 (à paraître).
- FELDMAN, M.P. (1994), *The geography of innovation*, Boston, Kluwer Academic Publishers.
- GILSON, R. (1999), "The Legal Infrastructure of High Technology Industrial District : Silicon Valley, Route 128, and Covenants not to Compete", *New York University Law Review*, n° 3, pp. 575-629.
- HIBBS, D.A., LOCKING, H. (2000), "Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence For Sweden", Working Papers in Economics n°21, Department of Economics, Göteborg University.
- JOHNSON, B., LUNDVALL, B.A. (1994), "The learning economy", *Journal of Industry Studies*, 1 (2), pp. 23-42.

---

<sup>6</sup> On note seulement pour mémoire qu'en plus de la politique salariale de l'entreprise, il y aurait lieu de considérer les réponses que pourrait apporter une politique circonstanciée de développement externe, de type filialisation. Elles sont aussi à comparer à la situation où les entreprises créées sont indépendantes.



- LALLEMAND, T., PLASMAN, R. et F. RYCX (2005), "La dispersion salariale stimule-t-elle la performance d'une firme ?", *Reflets et perspectives de la vie économique*, XLIV, 2, pp. 63-70.
- LAZEAR, E.P. (1989). "Pay equality and industrial politics", *Journal of Political Economy*, 97: 561-580.
- LAZEAR, E.P. and S. ROSEN (1989), "Rank-order tournaments as optimum labor contracts", *Journal of Political Economy*, 89, 841-864"
- LEVINE, D.I. (1991), "Cohesiveness, productivity and wage dispersion", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 15, 237-255.
- LUNDVALL, B. (1996), "The social dimension of the learning economy", DRUID Working paper, n°96-1, April.
- MAILLAT, D., KEBIR, L. (1999), "Learning region et systèmes territoriaux de production", *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 3, pp. 429-448.
- MARSDEN, D., Project coordinator (2005), "Pay Inequalities and Economic Performance", Final project report, *mimeo*.
- PERRIN, P. (2004), "Vers une théorie de la convergence des ordres institutionnels territorialisés: conditions de la convergence et conséquences sur les politiques de transplaat", XLe colloque de l'ASRDLF, Bruxelles, 1-3 septembre.
- SAPIR, A. (2004), *An Agenda for a Growing Europe. The Sapir Report* (with P. Aghion, G. Bertola, M. Hellwig, J. Pisani-Ferry, D. Rosati, J. Vinals, H. Wallace and M. Buti, M. Nava, P. M. Smith), Oxford : Oxford University Press, 2004.
- SCHUMPETER, J.A. (1911), *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmerrgewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus* ; traduction de R. Opie, *The Theory of Economic Development. An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*, Oxford: Oxford University Press (1963 (1934)).
- SCHUMPETER, J.A. (1942), *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York : Harper and Row.
- WINTER-EBMER, R. and J. ZWEIMULLER (1999), "Intra-firm Wage Dispersion and Firm Performance", *Kyklos*, 52, 4, pp. 555-572.
- ZINGALES, L. (2000), "In search of new foundations", *Journal of Finance*, Papers and proceedings, 55, 4, 1623-1653.